

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. BORWITA CITRA PRIMA DI SIDOARJO**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen



Oleh :

**Septian Adistyana Putra**

0712010094 / FE / EM

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”**

**JAWA TIMUR**

**2011**

## **SKRIPSI**

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BORWITA CITRA PRIMA DI SIDOARJO**

Yang diajukan

**SEPTIAN ADISTYANA PUTRA**

0712010094 / FE / EM

telah disetujui untuk ujian skripsi oleh:

Pembimbing Utama

**Dra. Hj. Kustini. MSi**

Tanggal : .....

Mengetahui

Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”

**Drs. Rahman Amrullah Suwaidi. MS**

NIP. 1960003301986031003

## **SKRIPSI**

**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
PT. Borwita Citra Prima Di Sidoarjo**

**Disusun Oleh :**

**SEPTIAN ADISTYANA PUTRA**  
**0712010094 / FE / EM**

**Telah dipertahankan dihadapan yang diterima oleh Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional  
“Veteran” Jawa Timur pada tanggal 7 Juni 2011**

**Pembimbing  
Utama**

**Dra. Ec. Hj. Kustini. MSi**

**Tim Penguji :  
Ketua**

**DR. Eko Purwanto. MSi**

**Sekretaris**

**Dra. Ec. Mei Retno. MSi**

**Anggota**

**Dra. Ec. Hj. Kustini. MSi**

**Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”  
Jawa Timur**

**Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM**  
**NIP. 196309241989031001**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Borwita Citra Prima Di Sidoarjo”**. Dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya.

Skripsi ini telah melalui beberapa diskusi dan mendapatkan masukan serta koreksi dari para dosen maupun pelaku yang terlibat dalam pekerjaan dengan harapan skripsi ini dapat mencapai tujuan dan sasaran.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan banyak terimah kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
2. Dr. Dhani Ichsanuddin Nur,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Dr. Muhadjir Anwar, MM.selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Dra. Ec. Hj. Kustini, MSi selaku Dosen Pembimbing yang telah memberi saran, nasihat serta bantuan bimbingan selama masa skripsi.
5. Dra Ec. Nuruni Ika Kusuma Wardhani, MM selaku Dosen Wali yang telah memberi saran, nasihat serta bantuan selama masa kuliah.

6. Kedua Orangtuaku serta Saudara-Saudaraku yang telah banyak memberikan dorongan, doa, dan kesabaran yang tidak terkirakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan yang telah membagikan ilmunya dan membantu dalam proses kuliah.
8. Seluruh Sahabat, Teman, Kawan dan Rekan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Pihak-pihak lain yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini memberikan manfaat dan dapat menambah wawasan bagi kami dan pembaca umumnya. Semoga ALLAH SWT senantiasa membimbing kita menuju jalannya dan melimpahkan rahmat serta hidayahnya bagi semua pihak yang telah banyak membantu kami dalam penyusunan skripsi ini.

Surabaya, April 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
ABSTRAKSI	
BAB I PENDAHULUAN .....	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Landasan Teori .....	10
2.2.1. Kepuasan Kerja .....	10
2.2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	10
2.2.1.2. Manfaat Kepuasan Kerja .....	12

2.2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	12
2.2.1.4. Indikator Kepuasan Kerja .....	14
2.2.2. Kompensasi .....	15
2.2.2.1. Pengertian Kompensasi .....	15
2.2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	16
2.2.2.3. Fungsi Kompensasi .....	18
2.2.2.4. Tujuan Kompensasi .....	19
2.2.2.5. Indikator Kompensasi .....	21
2.2.3. Motivasi .....	22
2.2.3.1. Pengertian Motivasi .....	22
2.2.3.2. Proses Motivasi .....	22
2.2.3.3. Teori-Teori Motivasi .....	24
2.2.3.4. Tujuan Motivasi .....	26
2.2.3.5. Indikator Motivasi .....	27
2.2.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	28
2.2.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	30
2.3. Kerangka Konseptual .....	31
2.4. Hipotesis .....	31
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	 32
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	32

3.1.1. Definisi Operasional .....	32
3.1.2. Pengukuran Variabel .....	35
3.2. Teknik Penentuan Sampel .....	35
3.2.1. Populasi .....	35
3.2.2. Sampel .....	35
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.3.1. Jenis Data .....	37
3.3.2. Sumber Data .....	37
3.3.3. Pengumpulan Data .....	38
3.4. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	38
3.4.1. Teknik Analisis .....	38
3.4.2. Uji Realibilitas dan Validitas .....	40
3.4.3. Uji Outlier dan Multivariat .....	40
3.4.3.1. Uji Outlier Univariat .....	41
3.4.3.2. Uji Outlier Multivariat .....	41
3.4.4. Uji Normalitas Data .....	42
3.4.5. Uji Hipotesis .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1. Deskripsi Objek Penelitian .....	45
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	45



4.1.2.	Visi Dan Misi Perusahaan .....	47
4.1.3.	Lokasi Perusahaan .....	48
4.1.4.	Struktur Organisasi .....	49
4.2.	Deskripsi Hasil Penelitian .....	57
4.2.1.	Hasil Jawaban Responden Tentang Kompensasi .....	59
4.2.2.	Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi .....	60
4.2.3.	Hasil Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja .....	61
4.3.	Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	62
4.3.1.	Uji Validitas .....	62
4.3.2.	Uji Reliabilitas .....	63
4.3.3.	Uji Construct Reliability & Variance Extracted .....	64
4.3.4.	Uji Normalitas .....	65
4.3.5.	Uji Multicollinearity dan Singularity .....	66
4.3.6.	Uji Outlier .....	67
4.3.7.	Confirmatory Factor Analysis .....	68
4.3.7.1.	Confirmatory Factor Analysis Compensation .....	68
4.3.7.2.	Confirmatory Factor Analysis Motivation .....	68
4.3.7.3.	Confirmatory Factor Analysis Job Satisfaction .....	69
4.3.8.	Structural Equation Modeling dan Pengujian Hipotesis .....	69
4.3.8.1.	Evaluasi Model One-Step Approach to SEM .....	69
4.3.8.2.	Uji Kausalitas .....	73

4.4.	Pembahasan .....	74
4.4.1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	74
4.4.2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	74
4.4.3.	Kepuasan Kerja .....	75
BAB V	Kesimpulan dan Saran .....	80
5.1.	Kesimpulan .....	80
5.2.	Saran .....	80



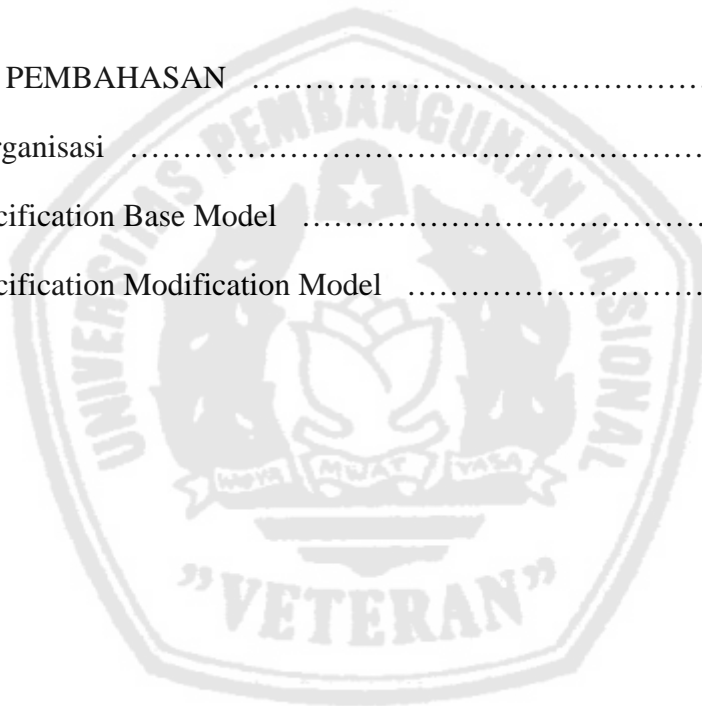
## DAFTAR TABEL

BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2008 – 2010 .....	3
BAB III METODE PENELITIAN .....	32
3.1 Goodness Of Fit Indices .....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	45
4.1 Umur Responden .....	57
4.2 Jenis Kelamin Responden .....	57
4.3 Lama Bekerja Responden .....	58
4.4 Jenjang Pendidikan Responden .....	58
4.5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Tentang Kompensasi .....	59
4.6 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi .....	60
4.7 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja .....	61
4.8 Standart Factor Loading & Construct Dengan Confirmatory Factor Analysis .....	62
4.9 Pengujian Reliabilitas .....	63

4.10 Construct Reliability & Variance Extracted .....	64
4.11 Assement Of Normality .....	66
4.12 Uji Outlier Multivariate .....	67
4.13 Standardized Regression Weights Untuk Compensation .....	68
4.14 Standardized Regression Weights Untuk Motivation .....	69
4.15 Standardized Regression Weights Untuk Job Satisfaction .....	69
4.16 Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit Indices Base Model .....	71
4.17 Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit Indices Modification Model ...	72
4.18 Uji Kausalitas Antar Faktor .....	73
4.19 Data Frekuensi Kompensasi .....	74
4.20 Data Frekuensi Motivasi .....	75
4.21 Data Frekuensi Kepuasan Kerja .....	76

## DAFTAR GAMBAR

BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1 Proses Motibvasi Menurut Gibson .....	23
BAB III METODE PENELITIAN .....	32
3.1 Model SEM .....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	45
4.1 Struktur Organisasi .....	50
4.2 Model Specification Base Model .....	70
4.3 Model Specification Modification Model .....	72



## DAFTAR LAMPIRAN

Kuisoner .....	82
Tabulasi Jawaban Responden .....	85



# **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BORWITA CITRA PRIMA DI SIDOARJO**

**Oleh :**

**Septian Adistyana Putra**

## **ABSTRAKSI**

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan, karena manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan seperti untuk kelancaran kegiatan produksi, administrasi, pemasaran produk, dan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut dimasa yang akan datang. Sebab berhasil tidaknya sebuah perusahaan biasanya akan ditandai dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga sasaran yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan pengaruh positif antara hubungan kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT Borwita Citra Prima di Sidoarjo. Dari beberapa teori diatas, maka penelitian ini mengambil objek pada PT. Borwita Citra Prima yang ada pada saat ini tengah menghadapi masalah pada jumlah karyawan yang absen. PT. Borwita Citra Prima merupakan perusahaan distributor *consumer goods* (barang konsumsi sehari-hari) dan *pharmaceutical* (obat-obatan dan barang farmasi) yang berpartner dengan kurang lebih 25 prinsipal lokal maupun global.

Variabel penelitian adalah kompensasi (X1) yang terdiri dari gaji (X1.1), bonus (X1.2) dan tunjangan (X1.3). Motivasi (X2) yang terdiri dari lingkungan kerja (X2.1), keinginan dan harapan (X2.2), dan kebutuhan (X2.3). Sedangkan pada kepuasan kerja (Y) terdiri dari jenis pekerjaan (Y1), kesempatan pengembangan karir (Y2), rekan kerja (Y3) dan kondisi kerja (Y4). Teknik pengambilan sample nya menggunakan simple random sampling yaitu dimana semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama besar untuk dijadikan sample penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*).

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa faktor kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima, sedangkan faktor motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

**Keyword :** Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dunia bisnis sekarang menuntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : *money, machine, method, material & man*.

Sumber daya manusia berupa karyawan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan adalah salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola serta mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan, karena manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan seperti untuk kelancaran kegiatan produksi, administrasi, pemasaran produk, dan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut dimasa yang akan datang. Sebab berhasil tidaknya sebuah perusahaan biasanya akan ditandai dari kemampuan perusahaan tersebut



dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga sasaran yang ingin dicapai dapat terpenuhi.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Bagi sebuah perusahaan biasanya tujuan yang diinginkan adalah dapat menghasilkan suatu barang atau jasa yang bermanfaat bagi orang lain dan untuk itu dibuat target rencana yang harus dicapai oleh semua orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut.

Dewasa ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh banyak negara. Sumber daya yang berkualitas sangatlah membantu perkembangan perusahaan di negara berkembang, maka dari itu pembangunan yang dilaksanakan akan terasa cepat, tepat, dan mudah. Kehidupan negara yang masyarakatnya semakin meningkat, terutama meningkatnya tuntutan hak atas pelayanan yang semakin tepat, murah, adil, berkualitas dan lengkap. Dengan sumber daya yang diandalkan, diharapkan dengan adanya untuk membangun sampai pelaksanaan operasionalnya akan dapat dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan. Untuk itu perusahaan melakukan berbagai inovasi untuk mengantisipasi terjadinya persaingan yang semakin kuat. Manajemen perusahaan sangat perlu menetapkan berbagai langkah dan kebijakan yang dapat dicapai dengan baik, maka dari itu untuk mencapai kondisi tersebut diperlukan sekali *performance* karyawan karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang dilaksanakan.

Dengan adanya keadaan sumber daya manusia yang demikian maka sumber daya manusia sebagai *asset* yang harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktifitasnya. Maka dari itu perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh dengan memberikan kompensasi dan motivasi kerja yang sesuai dan memuaskan.

PT. Borwita Citra Prima adalah perusahaan distributor yang beroperasi di Indonesia Timur (Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat dan Sulawesi). PT Borwita Citra Prima merupakan distributor *consumer goods* (barang konsumsi sehari-hari) dan *pharmaceutical* (obat-obatan dan barang farmasi) yang berpartner dengan kurang lebih 25 prinsipal lokal maupun global. Dua prinsipal terbesar yang ada didalam PT. Borwita Citra Prima adalah PT. Procter & Gamble dan PT. Ceres. PT. Borwita Citra Prima Grup Memiliki dua divisi, yaitu “PT. Borwita Indah” untuk produk *pharmaceutical* dan “PT. Borwita Citra Prima” untuk produk *consumer goods*.

Tabel 1.1. Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan dari Tahun 2008 – 2010.

Tahun	Sakit	Ijin	Alpha	Total
2008	447	746	86	1279
2009	315	678	119	1112
2010	291	887	315	1493

Sumber : PT. Borwita Citra Prima.

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah pegawai yang bolos kerja atau mangkir tiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada PT. Borwita Citra Prima. Sukarno dan Prasetyo Hadi (2004:197) menegaskan bahwa beberapa hal sebagai akibat dari tidak terpenuhinya kepuasan kerja antara lain pergantian karyawan, absensi dan meningkatnya kerusakan. Menurut Simamora (2004:448), Kepuasan merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka terhadap kepuasan bayaran. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kompensasi.

Kompensasi pada PT. Borwita Citra Prima yang berupa bonus diperkirakan terjadi diskriminasi, seperti yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Sistem Pemberian Bonus

Karyawan	Target	Realisasi	Persentase Kelebihan Target	Bonus Yang Didapat
A	100	120 Unit	20%	20% Dari Gaji Pokok
B	100	110 Unit	10%	10% Dari Gaji Pokok
C	100	140 Unit	40%	30% Dari Gaji Pokok

Sumber : PT. Borwita Citra Prima.

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa PT. Borwita Citra Prima memberlakukan sistem diskriminasi bonus terhadap karyawannya. Pemberian bonus didasarkan dari hasil prestasi kerja yang diraih oleh karyawan. Apabila karyawan dapat melebihi beberapa persen dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut berhak mendapat bonus sekian persen dari gaji pokok yang dimana jumlah tersebut disesuaikan dengan besarnya persentase dari kelebihan target tersebut. Namun apabila persentase kelebihan target tersebut mencapai diatas 30%, maka bonus

yang didapatkan hanya batas maksimum bonus yaitu 30% dari gaji pokok. Arishanti dan Ritandinoyo (2005) menyatakan bahwa kunci yang menautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah yang dibayarkan, tetapi yang terpenting adalah persepsi atas keadilan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan individu dan perusahaan. Penting bagi karyawan perseorangan karena merupakan ukuran nilai karyawan mereka diantara karyawan, keluarga dan masyarakat. Dan penting bagi perusahaan karena merupakan cermin dari pada organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yaitu karyawan agar mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi bagi perusahaan. Sumber daya manusia bahwa betapa sempurnanya rencana, organisasi dan pengawasan, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya maka tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dicapai. Kompensasi bagi perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan-tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Adapun tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Nawawi, 2001:315).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2007) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif. Leklikwati (2005) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dimana artinya bahwa semakin baik persepsi responden terhadap kompensasi finansial dan kompensasi non finansial akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja.

Menurut Kuswadi (2004:23), sarana kerja yang kurang memadai dapat menurunkan hasil kerja karyawan, walaupun sebenarnya karyawan bersangkutan mampu meningkatkan hasil kerja apabila diberikan sarana kerja yang lebih baik dari yang ada. Jadi sarana kerja yang kurang memadai dapat menurunkan hasil kerja yang selanjutnya dapat menurunkan motivasi kerja. Pada akhirnya, motivasi kerja yang menurun juga dapat menurunkan kepuasan karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi.

Untuk memotivasi karyawannya, PT. Borwita Citra Prima memberikan tambahan uang sebesar Rp. 20.000 bagi mereka (karyawan) yang hadir pada hari Sabtu (Sumber : PT. Borwita Citra Prima). Motivasi merupakan maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya. Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain yang dipandang lebih fundamental. Dengan demikian kekayaan, rasa aman (keselamatan), sttus, dan segala macam tujuan lain yang dipandang sebagai “kausalitas” perilaku hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mendapat tujuan akhir setiap orang, yakni menjadi dirinya sendiri. Setelah motivasi terpenuhi maka tercapailah kepuasan kerja bagi karyawan yang berprestasi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan atau energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan (Martoyo, 2000:165).

Berdasarkan hasil penelitian Prabu (2007), dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, yang berarti apabila motivasi yang diberikan ke karyawan semakin tinggi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Melihat permasalahan yang terjadi di perusahaan dan teori yang ada, maka akan diadakan penelitian dengan judul :

**“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BORWITA CITRA PRIMA DI SIDOARJO”.**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BORWITA CITRA PRIMA SIDOARJO ?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BORWITA CITRA PRIMA SIDOARJO ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BORWITA CITRA PRIMA SIDOARJO.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BORWITA CITRA PRIMA SIDOARJO.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain :

#### **1. Bagi Peneliti Lain**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai bahan referensi dan bahan masukan bagi pihak-pihak berkepentingan terutama yang akan mengadakan penelitian berhubungan dengan permasalahan yang sejenis.

## 2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat mendorong para peneliti lain untuk lebih meningkatkan, mengembangkan dan memperkuat teori-teori tentang kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja.

